

Bab V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji, Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Varia Wisata serta berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) yang dilakukan dalam pengolahan data penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,841, nilai F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel nilai f ($\alpha=0,05$) $df=n-k$ yaitu $30-5= 25$ F tabel sebesar 2,60. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,841 > 2,60$) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ (yang ditetapkan) maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang simultan antara gaji, insentif, motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri Varia Wisata Palembang.

Berdasarkan Uji Hipotesis R Square diperoleh nilai sebesar 0,436. hal ini berarti bahwa 43,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaji (x1) insentif (x2) motivasi kerja (x3) dan lingkungan kerja (x4) sedangkan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis terbukti dan diterima dengan adanya hubungan yang saling mempengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat.

H1: Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Varia Wisata Palembang

Dari tabel *coefficient* Uji T (PARSIAL) diperoleh nilai t hitung setiap variabel dependent dimana dari masing-masing variabel akan menentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gaji dengan Nilai t hitung $< t$ tabel ($0,770 < 1,70814$) Diperoleh nilai t hitung variabel insentif dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($1.793 > 1.70814$)

Diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung $< t$ tabel ($2.237 > 1,70814$). Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($0,355 < 1,70814$). Dari hasil uji hipotesis uji t yang diperoleh pada setiap variabel diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel motivasi kerja. pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2.237 > 1,70814$ dengan taraf signifikansi $0,0034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diberikan oleh penulis yaitu:

1. Bagi pihak PT.Sri Varia Wisata Palembang.

1. Diharapkan pihak PT. Sri Varia Wisata Palembang mampu mempertahankan sistem pembayaran gaji yang tergolong sudah berjalan dengan baik. Serta pihak perusahaan hendaknya meningkatkan pelaksanaan program insentif selain gaji pokok yg mereka terima. Untuk memperoleh kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya.
 2. Bagi pihak atasan diperlukan peranan untuk memotivasi kepada para karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil observasi dapat dilihat bahwa ruangan pada lingkungan kerja terkesan tidak terang dan tidak begitu luas akan tetapi peralatan dan fasilitas kerja dinilai cukup memadai. Suhu ruangan dan warna pada ruangan cukup sesuai akan tetapi perlu ditingkatkan perbaikan ruangan kerja, maka hendaknya ada kerja sama antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
1. Diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.
 2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Donni. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Alfabeta.

Aidil Syafrani, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ayu Indah Tour and Tour Lamongan* (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang, 2017)

Ali, Hasan. 2015. *Tourism Marketing*. Yogyakarta. CAPS

Alfianika, Ninit. 2016. *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta :.

Deepublish.

Aziz, Rudi. 2018. *Pengantar Sistem Dan Perencanaan Transportasi*, Yogyakarta, Dee Publish

Bayu Misbahul Ulum, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan*. (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang, 2017)

Bungin, Burhan, 2013. *Metodelogi Penelitian Social & Ekonomi*. Jakarta : Prenada Media Group

Dessler, Garry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT.Bumi Aksara

Dharma, Surya. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sector Jasa Tenaga Sekuriti*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Dian Natalia, *Analisis Pengaruh Insentif, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Damai Utama*. Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015

Dyah Larasati. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta 2016 (Skripsi, Tidak diterbitkan)

Duha, Timotius 2016, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Deepublish

Effendi, Marihot. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Grasindo

- Gunawan, Imam. 2016. pengantar statistika inferensial. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Hartanto. 2003. *Merit Pay*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta; PT.Bumi Aksara
- Hentry Sukmasari. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, insentif, Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang.* (Skripsi Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, 2011)
- Ishak dan Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Grasindo
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Kurniawan. Robert. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya Dengan R*. Jakarta. Kencana
- Liga, Suryanan. 2013. *Sosiologi Pariwisata*. Bandung. Humaniora
- Maria Rini Kustrianingsih, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang* (Journal Of Management Vol. 02 No.02, Maret 2016)
- Mila Mindarsih, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Yogas Kudus* (Skripsi, Universitas Muria Kudus, 2018).
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta :PT.Raja Grafindo Persada.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui Jfp.* (Yogyakarta : DeePublish)
- Ni Made Rena Prilian, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Global Holiday Jibaran Bali* (Jurnal IPTA Vol. 2 No.1, ISSN-2338-8633.
- Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nuryaman. 2015. *Metodelogi Penelitian Akuntansi dan Bisnis..* Bogor : Ghalia Indonesia
- Pramesti, Getut. 2016 *Statistika Lengkap Secara Teori Dan Aplikasi Dengan Spss 23.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Rivai, Veithzal.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta. Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. 2002 *Perilaku Organisasi.* Jakarta. Prehalindo,
- Salim, Abbas 2013 *Manajemen Transportasi.*Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia..*Jakarta : Bumi Akasara
- Simbolo, Masry 2003. *Ekonomi Transportasi.* Jakarta, Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2014 *Metodelogi Penelitian Manajemen,* Bandung : Alfabeta
- Suhardi. 2018 *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya.* Yogyakarta : Gaya Media
- Suharyanto, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869
- Sumanto. 2014 *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian.* Yogyakarta (Caps) Center Of Academic Publishing Service.
- Sunyoto, Danang. 2014 *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta PT.Raja Grafindo Persada.
- Suparyadi. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta. Cv. Andi offset
- Sutrisno, Edy 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta. Rajawali Pers
- Terry, Gerry. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen.* Jakarta: PT.Bina Aksara
- Umar, Husein. 2005 *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama

Usman, Husaini. 2006 pengantar statistika. Jakarta pt bumi aksara

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT.Raja Grafindo Persada,

Widyawati,*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ivan Wisata Nusantara*.E-Journal ISSN 2443-2466 Vol.2 No.2 Juli 2016

Windar Dwi Setianingrum“*AnalisisPengaruh Kepemimpinan, Gaji, Motivasi Dan LingkunganKerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PDAM Semarang*”.(Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2013).

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Winardi. 2014. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*.Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

Yuni Afriani ,*Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudranesia Tour and Travel Pekanbaru*. JOM FISIP vol. 34 No.1- Februari 2017.